

## **Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan**

**Dhimas Rakha Adhitiya Pambudi**

Universitas Islam Kadiri

**Bambang Suwarsono**

Universitas Islam Kadiri

**Nuraidya Fajariah**

Universitas Islam Kadiri

Korespondensi penulis: [adtdimas@gmail.com](mailto:adtdimas@gmail.com)

**Abstract.** *This study aimed to determine the effect of workload, work discipline and work environment on employee performance at the Burengan Village Office. The sampling technique was using saturated sampling technique on 35 respondents. Furthermore, the data were analyzed by multiple linear regression analysis, T-test (partial) and F test (simultaneous) of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results showed that partially there was a negative and significant effect between workload on employee performance (sig. 0,017). Work discipline partially had a positive and significant effect on employee performance (sig. 0,002). The work environment had a positive and significant effect on employee performance (sig. 0,000) partially. Simultaneously, workload, work discipline and work environment had a positive and significant effect on employee performance at the Burengan Village Office (sig. 0,000). This study concluded that the workload, work discipline and work environment affect employee performance by 77,2% and 22,8% is influenced by other factors.*

**Keywords:** *Workload, Work Discipline, Work Environment, Performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Burengan. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh pada 35 responden. Data dianalisis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai (sig. 0,017). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,002). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000) secara parsial. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Burengan (sig. 0,000). Kesimpulan dari penelitian ini adalah beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,2% dan 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** Beban kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja.

## **LATAR BELAKANG**

Kantor kelurahan Burengan merupakan salah satu kantor pemerintahan yang terletak di Kecamatan Pesantren, Kediri, Jawa Timur. Kantor ini memberikan pelayanan publik seperti izin pengasuhan, surat pengantar untuk pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), kartu identitas, akta kelahiran dan kematian, perubahan informasi kartu keluarga, tempat tinggal tetap dan surat asuransi, serta administrasi terkait lainnya. Beban kerja yang tinggi menyebabkan penurunan semangat kerja pegawai kantor. Hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja para pegawai, selain itu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai.

Menurut permendagri No.12 Desember 2008 beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan organisasi. “Beban kerja masing-masing pekerja harus merata untuk membatasi aktivitas dan juga untuk mencegah adanya pekerja yang terlalu banyak pekerjaan dan yang sedikit agar tidak terlihat seperti pengangguran”. Faktor eksternal seperti tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja merupakan contoh hal-hal yang dapat mempengaruhi beban kerja seseorang (Sutarto (dalam Asriani Dkk, 2018:59)). Lingkungan kerja yang tidak sehat menyebabkan pegawai stres, tidak berminat bekerja, dan datang terlambat. “Disiplin kerja digunakan dalam manajemen instansi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilaku dan upaya untuk menciptakan kesadaran dan menegakkan norma sosial” Rivai (dalam Hepiarti, 2016:51).

Kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti: ‘Faktor pegawai tidak dapat dipisahkan dari optimalisasi sumber daya manusia dan tidak dapat dipisahkan darinya. Sebuah organisasi dapat berfungsi secara efisien jika bekerja sama dengan sumber daya manusia yang tepat dan menggunakan sumber daya tersebut secara efektif. Sumber daya manusia dari anggota organisasi adalah faktor terpenting dalam memastikan keberhasilan organisasi’. Papayungan (dalam Bariqi,2018:65).

Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan. Instansi perlu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja pegawai yang kurang optimal. Kinerja pegawai mencakup berbagai standar yang ditetapkan sebagai dasar tingkat efisiensi di instansi. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian untuk

mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Burengan.

### **KAJIAN TEORITIS**

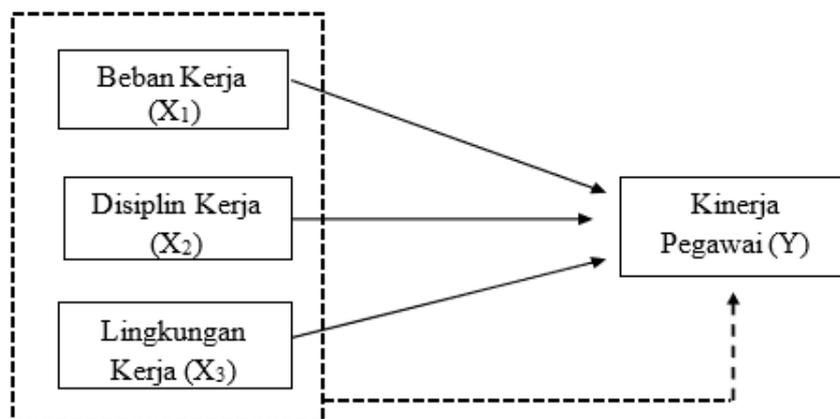
Beban kerja merupakan kegiatan atau jumlah kegiatan yang diharapkan dapat diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu menurut Sunarso dan Kusdi (dalam Nurwahyuni,2019:2). Tarwaka (dalam Wulandari,2017:956) aspek beban kerja terdiri dari kerja fisik, beban kerja mental/psikis dan pemanfaatan waktu. Mar'ih (dalam Sugiyarti dan Danarwati,2021:254) menyatakan bahwa indikator beban kerja yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu, dan target.

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi aturan dan norma di tempat kerja. Menurut Hasibuan (dalam Setiawan,2013:1245) disiplin pegawai yang efektif sangat penting untuk mencapai prestasi kerja. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (dalam Deni,2018:33) yaitu kehadiran, taat peraturan, tanggung jawab, waspada, dan etis.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu pada ruang lingkup pekerja yang berperan penting dalam menjalankan pekerjaan Nitisemito (Lumentut dan Dotulong,2015:75). Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Sugiyarti dan Danarwati,2021:254) antara lain penerangan, sirkulasi udara, dan aroma tempat kerja. Sedarmayanti (dalam Pangarso and Ramadhyanti,2015:176) menjelaskan lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja, termasuk antar rekan kerja dan pemimpin.

Kinerja pegawai menurut Menurut Torang (dalam Posuma,2013:648) didefinisikan sebagai kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tanggung jawab dan fungsi utama mereka di bawah arahan prosedur operasi standar dan praktik yang telah ditetapkan dalam organisasi.

*PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN BURENGAN*



Keterangan : Pengaruh secara Parsial  →  
 Pengaruh secara Simultan  →

Gambar 1. Kerangka teoritik

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai Kantor Kelurahan Burengan yang berjumlah 35 orang. Sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai kantor kelurahan Burengan sebagai responden. Data yang digunakan yaitu data primer berupa hasil kuesioner dan data sekunder berupa data pegawai kantor Kelurahan Burengan. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas, regresi linier berganda, parsial, simultan, dan koefisien determinasi. Data dianalisis dengan Statistical Program for Social Science (2017) versi 25.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil uji validitas beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja

Variabel	Item	R	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,770	0,000	Valid
	X1.2	0,843	0,000	Valid
	X1.3	0,817	0,000	Valid
	X1.4	0,875	0,000	Valid
	X1.5	0,930	0,000	Valid
	X1.6	0,898	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,701	0,000	Valid
	X2.2	0,776	0,000	Valid
	X2.3	0,758	0,000	Valid

	X2.4	0,783	0,000	Valid
	X2.5	0,871	0,000	Valid
	X2.6	0,767	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,814	0,000	Valid
	X3.2	0,830	0,000	Valid
	X3.3	0,856	0,000	Valid
	X3.4	0,856	0,000	Valid
	X3.5	0,838	0,000	Valid
	X3.6	0,847	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,787	0,000	Valid
	Y1.2	0,905	0,000	Valid
	Y1.3	0,868	0,000	Valid
	Y1.4	0,828	0,000	Valid
	Y1.5	0,904	0,000	Valid
	Y1.6	0,872	0,000	Valid
	Y1.7	0,796	0,000	Valid
	Y1.8	0,814	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1. nilai signifikansi variabel beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja kurang dari 0,05. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item pernyataan variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja (Y) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui indikator dapat bersifat reliabel sebagai alat ukur variabel. Berdasarkan hasil analisis statistik uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , sehingga variabel beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,92	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,86	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,91	Reliabel
Kinerja (Y)	0,94	Reliabel

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya interkorelasi yang sempurna antara variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi. Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja,

dan lingkungan kerja memiliki VIF <10 dan nilai *tolerance* >0,10. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel beban kerja (X1) dengan kinerja (Y), disiplin kerja (X2) dengan kinerja (Y), dan lingkungan kerja (X3) dengan kinerja (Y). Hasil uji multikolinieritas variabel dalam penelitian terdapat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Beban Kerja (X1)	0,386	2.592
Disiplin Kerja (X2)	0,307	3.256
Lingkungan Kerja (X3)	0,254	3.930

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual antar periode pengamatan. Uji heteroskeditas dengan uji park menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05. Variabel beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskeditas variabel independen terdapat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji heteroskedastisitas beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Variabel	Sig.
Beban Kerja (X1)	0,456
Disiplin Kerja (X2)	0,663
Lingkungan Kerja (X3)	0,128

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen lebih dari 0,05, sehingga variabel beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan terdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel independen terdapat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji normalitas beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

Variabel	Sig.
Beban Kerja (X1)	0,151
Disiplin Kerja (X2)	
Lingkungan Kerja (X3)	

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel independen dan dependen. Variabel independen yaitu beban kerja (X1),

disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda terdapat pada Tabel 6.

*Tabel 6. Hasil analisis regresi linier berganda*

Variabel	B	t Hitung	Sig-t
Beban Kerja	-0,528	-2.535	0,017
Disiplin Kerja	0,992	3.335	0,002
Lingkungan Kerja	0,812	3.186	0,003
Constanta ( $\alpha$ )		1.890	
R <sup>2</sup>		0,772	
F <sub>hitung</sub>		26.828	
Signifikasi F		0,000	

Persamaan model regresi yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1.890 + (-0,528)X_1 + 0,992X_2 + 0,812X_3$$

Berdasarkan Tabel 6. dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Constant ( $\alpha$ ) = 1.890

Constant Artinya apabila tidak ada pengaruh antara variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) maka besarnya variabel kinerja (Y) adalah 1.890

- 2) Koefisien Regresi Beban Kerja ( $b_1$ ) = -0,528

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel beban kerja (X1) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja (Y) turun sebesar 0,528

- 3) Koefisien Regresi Disiplin Kerja ( $b_2$ ) = 0,992

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,992

- 4) Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $b_3$ ) = 0,812

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,812

### **Uji Parsial (Uji t)**

Hasil analisis statistik pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai signikasi beban kerja(X1) sebesar 0,017 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Nilai signifikansi disiplin kerja (X2) sebesar 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Nilai signifikansi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y).

### **Uji F (Simultan)**

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 6. nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi diperoleh kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan Tabel 6. nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,772. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen yang terjadi dari beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R Square sebesar 0,772 diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh 77,2% terhadap kinerja (Y) sedangkan 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dibebankan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja tersebut, jika pegawai disiplin maka kinerja akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai merasa aman dan nyaman dengan rekan bekerja akan menaikkan kinerja pegawai tersebut. Beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 77,2% dan 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pemberian beban kerja, peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja yang kooperatif.

**DAFTAR REFERENSI**

- Darari Bariqi, M. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In JSMB (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (JMBS)* | (Vol. 16, Issue 1). <http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs>
- Fitriani, D., & Sudarwadi, D. (2018). *Volume 1 Nomor 1 Tahun 2018 Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari.*
- Hepiarti. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Katering Di Kecamatan Ilir Barat I Palembang Hepiarti 1).*
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Maret*, 3(1), 74–85.
- Nurwahyuni, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V).*
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. In *KINERJA* (Vol. 19, Issue 1).
- Posuma, C. (2013). *Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado.*
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. In *Jurnal Ilmu Manajemen* | (Vol. 1).
- Sugiyarti, E., & Danarwati, Y. S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Eco Smart Garment Indonesia Di Sambu, Boyolali.*
- Wulandari, S. (2017). Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di Rsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. In *JOM Fekon* (Vol. 4, Issue 1).